

L'Arbitro Unico
per l'edilizia principale del cantone Ticino

Nominato giusta gli artt. 9 e segg. del Contratto Collettivo di Lavoro cantonale (CCL) per l'edilizia principale del cantone Ticino.

Chiamato a giudicare nella procedura dipendente dalla **decisione 3 maggio 2023 della Commissione Paritetica Cantonale** per l'edilizia principale del cantone Ticino (di seguito CPC)

contro l'impresa

██████████, Via Cantonale ██████████

(incarto n. ██████████)

Citati i rappresentanti dell'impresa ricorrente e della Commissione Paritetica Cantonale all'udienza del 26 giugno 2023.

Presenti il Direttore della CPC, avv. Alessandro Capelli, Bellinzona. Per la ricorrente, nessuno compare.

L'istruttoria è da ritenersi chiusa il 26 giugno 2023 ritenuto che la parte presente all'udienza non ha notificato ulteriori prove da assumere rinunciando a chiedere un'udienza finale o una memoria scritta conclusiva.

Posto il punto di questione:

se la decisione CPC del 3 maggio 2023 deve essere confermata e se siano da attribuire spese di procedura, dichiara e pronuncia

CONSIDERATO IN FATTO ED IN DIRITTO

1.

Con decisione 3 maggio 2023 la CPC ha inflitto alla ricorrente una penalità di CHF 16'500.- oltre a prelevare CHF 1'100.-- per spese di controllo e procedurali. La CPC motiva la decisione adducendo che la ██████████ SA non avrebbe ossequiato ad una serie di disposti contrattuali, segnatamente agli artt. 25 (Indennità pranzo) e 30 (Salario costante) CCL, agli artt. 43 (Assegnazione alle classi salariali), 47 (Retribuzione e pagamento del salario) e 54 (Tempo di viaggio) CNM.

2.

La procedura è pervenuta a questo Arbitro a seguito del tempestivo ricorso interposto dalla ricorrente il 2 giugno 2023.

Con il ricorso la ██████████ SA chiede l'annullamento della decisione avversata.

In buona sostanza la ricorrente, nelle motivazioni ricorsuali, premette che l'indennità pranzo *"non veniva versata con l'accordo dei dipendenti percependo un salario ben più elevato rispetto ai minimi imposti"* ma che in un secondo tempo le violazioni riscontrate sono state sanate. Pure incontestata è la violazione dell'errata corresponsione dell'indennità pranzo che è però stata corretta.

In relazione al mancato versamento del salario, anche in questo caso la [REDACTED] SA *"ammette di essere in difetto"* pur contestando l'ammontare e riducendolo a CHF 27'286.30 allegando le schede contabili a comprova della calcolazione eseguita. A legittimazione di questo suo agire la ricorrente precisa che a non aver ricevuto i salari *"sono i miei figli e io sottoscritto proprietario della società"* e che tale misura è stata adottata per il bene della ditta, *"per evitare di prelevare il totale del salario per poter avere una continuità lavorativa e per poter far fronte agli oneri societari"*.

L'assenza in busta paga dell'indicazione della classe salariale e del saldo vacanze, sono anch'esse violazioni non contestate ma poi sanate.

3.

Terminata l'istruttoria con le modalità ed i tempi elencati in ingresso, a questo Arbitro non resta quindi che procedere al giudizio sia sul merito, sia sulle spese di procedura.

La procedura scaturisce da un controllo aziendale relativo agli anni 2021 e 2022 esperito il 1. giugno 2022 dalla CPC presso la ricorrente.

A fronte di quanto contenuto e constatato nel rapporto di controllo, tra le parti si è instaurato un fitto scambio di corrispondenza di cui vengono ripresi gli atti essenziali a dirimere la vertenza.

Dal rapporto di controllo si evince che alla ditta sono state notificate una serie di violazioni contrattuali, segnatamente il mancato riconoscimento delle indennità per tempo di viaggio, l'errata calcolazione delle indennità pranzo, il mancato versamento dei salari, l'assenza in busta paga della classe salariale e del saldo vacanze. Alla ditta veniva poi assegnato un termine per far pervenire eventuali osservazioni ed inviare le giornaliere di cantiere dal giugno 2021 al maggio 2022, unitamente al certificato per il preposto alla sicurezza.

Entro il termine concesso (prorogato) la [REDACTED] SA invia il 12 agosto 2022 le buste paga dal gennaio 2021 al maggio 2022 non presentando osservazioni.

Ciò detto, con scritto 25 ottobre 2022 la CPC riassume le violazioni riscontrate che rispecchiano quelle contestate in occasione del rapporto di controllo quantificando da ultimo il salario non versato ai dipendenti A. [REDACTED], L. [REDACTED] e R. [REDACTED]. La ricorrente è invitata a prendere posizione.

Le osservazioni della [REDACTED] SA datano del 24 novembre 2022 e si limitano a precisare che il tempo di viaggio non è stato conteggiato ritenuto *"che i salari sono decisamente più elevati rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo"* e che di questo i dipendenti sono concordi e consapevoli. Il versamento ridotto dei salari è, a dire della ricorrente, circostanza contingente dovuta alla situazione pandemica che ha *"messo molto in difficoltà la ditta"*.

Con scritto 6 dicembre 2022 la CPC ha nuovamente riassunto le violazioni riscontrate ed esposto in alcune tabelle quanto dovuto ai singoli dipendenti per indennità tempo di viaggio

dal gennaio del 2021 all'aprile del 2022. Anche in relazione a questi accertamenti alla ditta è stato conferito un termine per prendere posizione; termine sollecitato con scritto 23 gennaio 2022. Il 27 gennaio 2022 la ricorrente invia alla CPC le "nuove buste paga del 2022" e ribadisce che le problematiche relative al versamento dei salari sono legate alle difficoltà finanziarie dovute alla crisi pandemica.

4.

Il 3 maggio 2023 la CPC emette la decisione impugnata. Come detto, la [REDACTED] SA interpone ricorso il 2 giugno 2023.

5.

Durante l'udienza di discussione del 26 giugno 2023, la CPC, unica parte presente, chiede la conferma della decisione impugnata dando atto che, pendente causa, la ricorrente ha reintegrato parzialmente quanto dovuto a diversi lavoratori ai quali sarebbero ancora dovuti salari ed indennità non riversate per un totale di CHF 36'733.85. La CPC produce seduta stante una tabella riassuntiva che espone il calcolo eseguito per giungere all'importo che si pretende ancora da integrare.

6.

Va detto che le contestazioni sollevate dalla CPC in sede di rapporto di controllo non sono state contestate nel merito e solo parzialmente sanate in corso di procedura.

A questo Arbitro resta quindi il compito di valutare se ed in che misura la sanzione comminata dalla CPC rispetta i principi di proporzionalità ed equità applicati al caso di specie.

Si premette che le sanzioni, segnatamente le pene convenzionali imposte dalla CPC, hanno lo scopo primario di dissuadere il datore di lavoro dal commettere ulteriori future violazioni del contratto collettivo di lavoro e vanno valutate tenendo conto delle circostanze del caso specifico.

In particolare, e per esempio, il periodo in cui le violazioni sono state perpetrate, il numero dei dipendenti coinvolti sul totale degli impieghi, la violazione di regole atte a garantire, non solo il lavoratore ed i suoi diritti ma pure una concorrenza leale tra ditte del ramo. Non da ultimo si dovrà pure tenere conto se ed in che misura i dipendenti hanno intentato delle procedure nei confronti del datore di lavoro chiedendo il reintegro dei salari o delle indennità non percepite. E questo per evitare che un eventuale sanzione pecuniaria vada a sommarsi con le pretese vantate dai dipendenti e, di conseguenza, risulti troppo onerosa.

Nel contesto della commisurazione della pena si dovrà poi tenere conto dell'importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il dipendente, della gravità delle violazioni contrattuali a carattere non pecuniario, della dimensione dell'impresa e non da ultimo se si tratta di violazioni singole o multiple e se la ditta è recidiva.

Ciò detto e richiamato quanto esposto nei considerandi precedenti, questo Arbitro ritiene equa sia la sanzione comminata dalla CPC nella decisione impugnata sia quanto accollatole per spese di controllo.

La ricorrente è attiva da tempo nel contesto dell'edilizia, ben doveva quindi conoscere i dettami e la portata degli articoli del CCL con particolare riferimento a quelli violati che ne rappresentano l'ossatura. Come le dovevano essere chiari due concetti di base, il primo

che i disposti del CCL vanno applicati a tutti i dipendenti notificati ed attivi nel ramo indipendentemente se sono i figli o il proprietario della ditta.

L'unica eccezione al principio di cui sopra potrebbe determinarsi qualora un dipendente sia attivo anche ed in modo preponderante nell'amministrazione e non svolga quindi lavori sui cantieri. Circostanza che la ricorrente non ha sostenuto né comprovato. La censura sollevata a riguardo non può quindi che cadere nel vuoto.

Sempre sul mancato versamento dei salari e facendo astrazione dall'importo esatto da corrispondere va detto che la ricorrente medesima lo situa ben al di sopra della penalità inflitta riconoscendo un mancato versamento di salario per oltre CHF 27'000.-- sull'arco di parecchi mesi ed in pratica per tutti i dipendenti. Ciò che è senz'altro sufficiente a ritenere, già solo tale violazione, particolarmente grave e sufficiente a legittimare l'ammontare della sanzione adottata nella decisione impugnata. È una violazione ad un presupposto cardine del CCL (garanzia del salario mensile), è altamente probabile che i dipendenti interessati non facciano valere autonomamente i propri diritti, è stata commessa su di un arco temporale lungo ed è stata reintegrata solo in parte.

Va poi detto che, come anticipato, il CCL non ha esclusivamente il compito di regolare i rapporti tra lavori e ditte affiliate ma pure quello di garantire che tra ditte attive nello stesso ramo possa vigere un rapporto di concorrenza leale. Gestire la liquidità in funzione delle necessità aziendali omettendo di versare i salari in violazione dei disposti del CCL per ovviare ad un periodo di crisi di liquidità, significa porsi in una situazione di concorrenze sleali nei confronti di quelle ditte concorrenti che, pur trovandosi in situazioni analoghe, rispettano il CCL accendendo mutui o linee di credito o adottando altre misure di risparmio o risanamento che vanno in contrasto con i dettami del contratto collettivo.

Sulla questione del mancato versamento delle indennità pranzo e viaggio vi è poco da aggiungere se non che le stesse vanno integralmente versate, indipendentemente dall'ammontare del salario, segnatamente anche se il salario remunerato è superiore a quello minimo. Si tratta di due disposti indipendenti. Se il datore di lavoro decide di retribuire il lavoratore con un salario superiore ai minimi imposti dovrà corrispondere le indennità sul salario effettivamente versato e non sul minimo salariale. Se così non fosse si lascerebbe al datore di lavoro la possibilità di modificare il salario e le indennità a dipendenza dell'andamento finanziario della ditta rendendo praticamente inutile ed inapplicabili tutti i disposti contrattuali sugli obblighi di garantire un salario mensile costante al dipendente.

Di transenna si aggiunge da ultimo che eventuali accordi tra datore di lavoro e lavoratore che vanno a modificare questi disposti imperativi sono nulli e non applicabili andando a peggiorare la situazione del lavoratore che, come detto, non si vedrebbe più garantito il salario fisso mensile.

Di conseguenza,

SI DECIDE

1.11 ricorso è respinto.

Di conseguenza:

la pena convenzionale comminata con decisione 3 maggio 2023 dalla CPC è integralmente confermata.

2. Tasse, spese di giustizia e ripetibili.

Non si fissano spese di giudizio, non si assegnano ripetibili.

3. Rimedi di diritto:

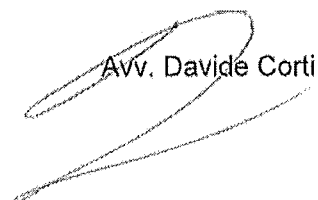
Contro la presente decisione è dato il rimedio del ricorso al Tribunale Federale ex art. 389 CPC.

4. Intimazione:

- alla [REDACTED] SA, Via Cantonale, [REDACTED];
- alla CPC per l'edilizia principale del Cantone Ticino, Viale Portone 4, 6501 Bellinzona.

Lugano, 3 novembre 2023

L'Arbitro Unico


Avv. Davide Corti